



Federación Internacional de Trabajadores
de las Industrias Metalúrgicas

Antecedentes dos Acordos Marco Internacionais na FITIM





Federación Internacional de Trabajadores
de las Industrias Metalúrgicas

Antecedentes dos Acordos Marco Internacionais na FITIM

*Documento de trabalho preparado para a Conferência Mundial sobre os
AMI, Frankfurt am Main, Alemanha,
em 26 e 27 de setembro de 2006*

Índice

Prefácio	1
1. Além do código modelo – discussões no seio da FITIM	2
2. Experiências com acordos existentes	5
2.1 Lançar e negociar	5
2.2 Comparação entre os conteúdos	7
Título	7
Padrões Mínimos Laborais da OIT	7
Cobertura Mundial	7
Fornecedores	7
Relação com as leis nacionais	8
2.3 Implementação	9
Indesit/Merloni	9
Volkswagen	10
LEONI	11
DaimlerChrysler	11
Implementação Regional	12
2.4 Aplicação	13
3. Resumo	15

Prefácio

A necessidade de desenvolver mecanismos para negociar com empresas multinacionais a nível mundial já foi reconhecida há muito tempo pela Federação Internacional de Trabalhadores na Indústria Metalúrgica (FITIM). Os Acordos Marco Internacionais (AMI) – antes conhecidos sob o nome de códigos de conducta) tem sido activamente discutidos durante congressos da FITIM e reuniões dos Comitês Centrais et Comitês Executivos.

O objectivo desse documento é de ajudar os participantes a se preparar para as discussões durante a Conferência Mundial sobre os AMI, fornecendo o contexto histórico e político das negociações sobre os AMI e informações práticas sobre seu conteúdo e utilização até o presente.

Esse documento não foi concebido para antecipar as discussões durante a conferência, e por essa razão deliberadamente não tira conclusões nem oferece soluções às numerosas questões que levanta e que emergem da experiência da FITIM sobre os AMI.

Gostaria de reconhecer a ajuda incalculável dos membros do grupo de planificação estabelecido para preparar a Conferência, assim como o trabalho do Secretariado para levar tudo a bom porto. Quando desenvolvemos esse documento, nos fundamos igualmente sobre o trabalho sobre os AMI realizado por Euan Gibb, um antigo estagiário da FITIM.

Espero que esse documento de trabalho seja útil e os ajude a se preparar para sua participação na Conferência Mundial sobre os AMI. Espero que uma discussão animada, mesmo controversa, tenha lugar, e acima de tudo que possam partir da Conferência com algumas recomendações claras sobre o rumo a seguir pela FITIM em matéria de acordos AMI.

Com solidariedade



Marcello Malentacchi
Secretário Geral

1. Além do código modelo – discussões no seio da FITIM

Durante o Congresso da FITIM em São Francisco, em 1997, os delegados endossaram um Programa de Acção que introduzia o objectivo de negociar códigos de conduta para as empresas afim de introduzir os direitos laborais no diálogo nacional sobre a gestão do trabalho. Estava claro desde o início que tais códigos deveriam ser negociados e tomar a forma de acordos entre a FITIM e as empresas transnacionais (TNC). Os códigos se baseariam sobre instrumentos existentes, tais como a Declaração Tripartita de Princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as Directivas para Empresas Multinacionais da Organização sobre a Cooperação e o Desenvolvimento Económicos (OCDE). A intenção original era de confiar ao Comité Executivo da FITIM a decisão sobre as transnacionais visadas.

Um grupo de trabalho foi criado depois do Congresso para fazer recomendações sobre códigos de conduta e decidiu se concentrar sobre a redacção de um código modelo de conduta. O Código Modelo de Conduta da FITIM foi em seguida adoptado durante a reunião do Comité Executivo de dezembro de 1998 (*ver quadro*). O modelo da FITIM se baseava sobre o modelo da Confederação Internacional de Sindicatos Livres (CISL). Modelos bastante similares foram utilizados por outras Federações Mundiais de Sindicatos (FMS).

O Programa de Acção de 2001-2005 adoptado durante o Congresso de Sydney engajava a FITIM a continuar a fazer campanha pela adopção do Código Modelo de Conduta em todas as empresas onde os filiados tem membros. O objectivo era de negociar pelo menos um desses acordos em cada sector metalúrgico principal durante o período do Congresso. Na realidade, dez AMI foram assinados durante esse período em cinco sectores. Em seu relatório para o Congresso de 2005, o Secretário geral da FITIM, Marcello Malentacchi, indicou o aspecto problemático desse sucesso – todos os acordos tinham sido concluídos com transnacionais com sede na Europa – e chamou por esforços para abordar empresas fora da Europa, sobretudo na América do Norte e na Ásia.

Por voltas do ano 2002, o termo de Acordo Marco Internacional (AMI) foi adoptado para distinguir claramente os acordos negociados procurados pela FITIM e seus filiados do tipo de códigos voluntários de conduta que as empresas tinham começado cada vez mais a adoptar unilateralmente afim de demonstrar ostensivamente seu engajamento com a responsabilidade social corporativa.

Um certo número de acordos haviam sido assinados até esta época, permitindo ao Comité Executivo da FITIM, durante sua reunião em San Diego em dezembro de 2002, de rever os progressos realizados e de identificar alguns dos princípios e problemas tirados desta experiência.

Os princípios seguintes foram identificados durante esta reunião:

- A FITIM deve se envolver desde o início
- Um representante oficial da FITIM ou designado pela FITIM deve assinar o AMI

- O acordo deve cobrir todas as usinas e instalações das empresas no mundo inteiro
- O acordo deve ser negociado pela FITIM e pela empresa a nível mundial
- Sindicatos do país de origem e, onde existentes, Conselhos Trabalhistas Mundiais devem liderar as negociações
- Os sindicatos dos países de acolhida devem ser consultados
- O AMI deve se referir aos Padrões Mínimos Laborais da OIT e incluir um compromisso da empresa em fazer pressão sobre os fornecedores para que esses implementem os princípios do AMI
- A implementação deve incluir os sindicatos
- A administração da empresa deve informar os trabalhadores e os sindicatos durante todas as actividades sobre o AMI e sobre as maneiras de fazer denúncias sob o acordo.

Foi especialmente sublinhada a importância do papel essencial da FITIM para representar os trabalhadores durante esse processo fora do país de origem da empresa.

Pedidos de maiores esforços para estender os AMI foram feitos. Em particular, as empresas que resistem fortemente aos AMI são justamente o tipo de empresa que devem ser visadas.

O Executivo apontou também problemas emergentes. Por exemplo, empresas se mostravam resistentes à FITIM como signatário e ao envolvimento da FITIM no processo de supervisão, que preferiam conservar a nível nacional. A esta altura, tinha se tornado claro que era necessário levar em conta a questão do comportamento dos fornecedores, já que alguns dos maiores problemas com grandes empresas transnacionais provêm de suas cadeias de fornecimento.

Apenas seis semanas antes da reunião do Executivo em dezembro de 2002, um acordo tinha sido assinado entre a General Motors Europe, o Conselho Trabalhista Europeu da GM (CTE) e a Federação Europeia de Trabalhadores na Indústria Metalúrgica (FETIM) sobre os princípios da responsabilidade social nas actividades da empresa na Europa¹. Isso deu lugar a um debate sobre a questão de saber se os acordos regionais representavam um passo em direcção a um acordo internacional ou um obstáculo no caminho da realização de um tal acordo. Até hoje nenhum AMI foi concluído na GM e aparentemente não existe nenhuma chance de um tal acordo.

Uma alta prioridade continuou a ser dada aos AMI a partir de 2003 e relatórios sobre seus progressos foram dados durante reuniões subsequentes do Comité Executivo. As discussões ressaltavam a necessidade de informar todos os sindicatos interessados desde o início, o papel central da FITIM e a necessidade de uma implementação eficaz. A importância de assinar acordos IFA com empresas norte-americanas e japonesas foi frequentemente mencionada, assim como a dificuldade em realizar esse objectivo.

¹ Pouco tempo depois, um acordo foi igualmente assinado entre a Ford da Europa e seu Conselho Trabalhista Europeu.

O Acordo Marco Modelo da FITIM

O Acordo Marco Modelo da FITIM (AMI Modelo) foi adoptado pelo Comité Executivo da FITIM como base de negociações de Acordos Marco Internacionais (AMI) com empresas transnacionais.

O AMI Modelo contém três componentes chaves:

- Os Padrões Mínimos Laborais da OIT – identificados como tais.
- A exigência do respeito dos padrões do AMI por contratantes e fornecedores.
- A participação de sindicatos na implementação.

Os Padrões Mínimos Laborais da OIT

Em 1988, a Conferência Internacional do Trabalho adoptou uma "Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho", considerada como uma expressão do compromisso dos governos, organizações patronais e laborais em respeitar os valores humanos fundamentais. A declaração engaja os Países Membros da OIT a respeitar e promover quatro categorias de princípios e direitos, quer tenham ou não ratificado as Convenções pertinentes. A Declaração expressa claramente que esses direitos são universais e se aplicam a todas as pessoas em todos os estados.

As quatro categorias são:

- Liberdade de associação e o direito de negociação colectiva (Convenções 87, 98, 135 e Recomendação 143 da OIT)
- A eliminação do trabalho forçado e obrigatório (Convenções 29 e 105 da OIT)
- A abolição do trabalho infantil (Convenções 138 e 182 da OIT) e;
- A eliminação da discriminação em emprego (Convenções 100 e 111).

Essas convenções "fundamentais" estão no âmbito do AMI Modelo, que estipula que devem ser explicitamente identificadas por seu número.

A provisão relativa aos fornecedores

Em muitos casos, as piores infracções dos direitos laborais não se produzem na empresa que assina o AMI, mas nas suas empresas de fornecimento. Por essa razão, o AMI Modelo contém uma cláusula que declara que a empresa exigirá de seus contratantes, subcontratantes, fornecedores principais e empresas licenciadas (titulares de franquias) que ofereçam as condições e respeitem os padrões do AMI quando produzirem ou distribuírem produtos ou componentes para a empresa.

Participação dos sindicatos na implementação

O AMI Modelo pede que um grupo de supervisão da gestão do trabalho seja estabelecido, sobre a base do princípio que os sindicatos devem participar da supervisão da implementação do AMI e da identificação e denúncia de quaisquer infracções.

Provisões adicionais

O AMI Modelo também declara que:

- A empresa adoptará uma atitude positiva com relação às actividades dos sindicatos e uma atitude aberta com relação a suas actividades de organização.
- Durante conflitos de gestão do trabalho, a empresa não empregará novos trabalhadores para substituir os trabalhadores envolvidos no litígio.
- Salários e benefícios pagos por uma semana padrão de trabalho devem satisfazer pelo menos os padrões mínimos industriais e legais e devem ser sempre suficientes para cobrir as necessidades essenciais dos trabalhadores e suas famílias e fornecer uma certa renda discrecionária.
- As horas de trabalho não devem afectar a saúde do trabalhador e outros aspectos de sua vida produtiva.
- Um ambiente seguro e higiénico será oferecido e as melhores práticas de saúde e segurança ocupacional serão promovidas.

2. Experiências com acordos existentes

Até agora, a FITIM assinou 15 AMIs, o primeiro em 2001 com Merloni (Indesit) e o mais recente com a PSA Peugeot Citroën (*ver quadro*). Oito dos 15 acordos são no sector automobilístico ou em seus fornecedores. Os outros acordos são nos sectores eléctrico e electrónico, na engenharia mecânica, na siderurgia e no aeroespço. Como já mencionado, todos os AMIs foram concluídos com empresas baseadas na Europa.

Nome da empresa	Data	País	Indústria
Merloni (Indesit)	2001	Itália	aparelhos domésticos
Volkswagen	2002	Alemanha	Automobilístico
DaimlerChrysler	2002	Alemanha	Automobilístico
LEONI	2002	Alemanha	cabos e arames
GEA	2003	Alemanha	Engenharia
SKF	2003	Suécia	Rolamentos & selos
Rheinmetall	2003	Alemanha	Peças de carros, armamento, electrónica
Bosch	2004	Alemanha	Automobilístico, industrial, bens de consumo & tecnologias de construção
Prym	2004	Alemanha	Botões pressão metálicos Partes de contacto eléctrico
Renault	2004	França	Automobilístico
Röchling	2004	Alemanha	Plásticos, automobilístico, engenharia eléctrica
EADS	2005	França	Aeroespço, defesa
BMW	2005	Alemanha	Automobilístico
Arcelor	2005	Luxemburgo	Siderurgia
PSA Peugeot Citroën	2006	França	Automobilístico

2.1 Lançar e negociar

Para lançar AMIs com transnacionais, a prática existente tem sido de abordar as empresas mais susceptíveis de aceitar um AMI afim de obter o maior número possível de acordos.

Nenhum procedimento padrão foi seguido para lançar ou negociar os AMIs assinados até agora. Quando os AMIs foram iniciados por uma entidade tal como um Conselho

Trabalhista Europeu (CTE), um Conselho Trabalhista Mundial (CTM) ou uma entidade equivalente, em geral foi essa entidade que continuou a liderar as negociações. Por exemplo, no caso da empresa EADS, o CTE propôs à empresa durante suas reuniões regulares de concluir um AMI. Antes do acordo ser assinado, cópias foram enviadas a sindicatos no mundo inteiro com membros na EADS. Um procedimento similar foi utilizado na BMW. Na Volkswagen, foi o CTM que iniciou as negociações com a empresa. Quando as negociações atingiram um impasse, tanto sobre questões de conteúdo como sobre a questão da assinatura do acordo pela FITIM, o Presidente da FITIM foi chamado para achar uma saída do impasse. O Presidente finalmente assinou o AMI com a Volkswagen por conta da FITIM. No caso da Arcelor, o CTE lançou uma proposta de AMI, mas foi a FITIM que apresentou um esboço de acordo para discussão e que liderou as negociações.

Os AMIs assinados com a Renault e com a PSA Peugeot Citroën foram ambos lançados pela administração das empresas, que abordou directamente a FITIM. É interessante notar que isso levou a FITIM a representar claramente o papel de líder durante todo o processo, e a agir como coordenadora. Em ambos os casos, a FITIM organizou reuniões com os filiados interessados ou consultou-os por correio electrónico ou por telefone afim de discutir questões vitais e chegar a um acordo sobre uma posição e estratégia sindicais comuns, contribuindo assim a criar um sentimento de participação nos sindicatos fora do país de origem da empresa.

O papel preponderante dos CTE no lançamento, na negociação, na implementação e na supervisão dos AMIs a nível mundial tem sido considerado preocupante por vários filiados da FITIM, incluindo alguns dentro da Europa. Por exemplo, o filiado no Reino Unido, Amicus, declara no seu documento sobre sua posição relativa aos AMIs que:

"Os CTEs actualmente não possuem o mandato de negociar, sua composição pode incluir não-membros de sindicatos cujos pontos de vista não são necessariamente compatíveis, e claramente representam unicamente os membros na Europa. Por conseguinte, bem que um CTE forte e eficaz possa representar um papel útil para fazer avançar uma iniciativa de um AMI, são os sindicatos nacionais trabalhando em conjunto sob a direcção das Federações Sindicais Mundiais que devem determinar a ordem do dia e a substância de qualquer campanha que vise a concluir um Acordo com uma empresa multinacional."

Em 2002, o filiado alemão, a IG Metall, se propôs o objectivo de alcançar 25 AMIs até o ano 2010. Tendo concluído nove dos 15 acordos da FITIM, a IG Metal assumiu um papel de líder no que diz respeito à iniciativa de concluir AMIs. Sua experiência nos permitiu de identificar alguns dos problemas e fornecer conselhos a outros que planejam propor um AMI a uma empresa. Em 2004, a IG Metall publicou um manual para CTEs sobre o lançamento, a negociação e a implementação de AMIs, no qual declara que os CTEs, agindo em cooperação estreita com as federações sindicais mundiais, "gozam da maior legitimidade para concluir acordos que afectam grupos inteiros no interesse de seus trabalhadores". Esse manual insiste em que a FITIM deve ser informada e envolvida desde o início, qualquer que tenha sido o processo de negociação, e deve sempre assinar o acordo. Na realidade, a exigência de uma assinatura pela FITIM foi interpretada de modo largo. Acordos tem sido assinados por conta da FITIM pelo Secretário geral da FITIM, pelo Presidente da FITIM, por um Chefe de Departamento da FITIM, por sindicatos nacionais, por Presidentes de CTMs, et pela FETIM.

Em janeiro de 2006, a Federação Europeia de Trabalhadores na Indústria Metalúrgica (FETIM) organizou um seminário sobre os AMIs que concluiu, entre outros, que a FITIM tem um papel liderante e responsável, mesmo se não existem regras fixas para definir o perfil dos iniciadores de um AMI. O que é mais importante é assegurar um sentimento de participação que leve a uma implementação eficaz do AMI. Esse ponto de vista foi retomado por um certo número de filiados da FITIM fora da Europa, que não consideram que foram suficientemente informados durante o processo. Eles relatam que isso torna proporcionalmente muito mais difícil encorajar os membros do sindicato a se envolverem activamente na implementação.

A experiência da IG Metall levou-a a concluir que as negociações devem ser muito bem preparadas antes de começar, de modo a poder desenvolver uma estratégia de negociação. É preciso formar uma imagem clara da empresa e de sua estrutura de tomada de decisões, de seus locais de produção no mundo inteiro e da situação sindical nas diferentes usinas, e obter informações sobre as relações existentes entre os sindicatos e a administração da empresa.

2.2 Comparação entre os conteúdos

O conteúdo dos AMIs varia consideravelmente, divergindo em alguns casos significativamente do Acordo Marco Modelo da FITIM.

Título

O fato que mesmo os títulos dos acordos diferem uns dos outros, e que só um AMI (com a EADS) se intitula realmente Acordo Marco Internacional, contribuiu para a confusão em torno do estatuto e da significação dos AMIs, sobretudo sobre suas diferenças dos códigos unilaterais de conduta das empresas.

Padrões Mínimos Laborais da OIT

O Acordo Marco Modelo da FITIM declara que os AMIs devem exigir que as empresas respeitem os Padrões Mínimos Laborais da OIT, que devem ser explicitamente identificados por seus números. No entanto, esse princípio não foi seguido em alguns casos. Por exemplo, os AMIs com a Volkswagen e com a DaimlerChrysler não identificam as Convenções da OIT por seus números e não se referem absolutamente à negociação colectiva. O acordo com a SKF identifica unicamente uma Convenção da OIT, a relativa ao trabalho infantil.

Cobertura Mundial

Quase todos os AMIs satisfazem a condição que o acordo deve cobrir todas as usinas e instalações da empresa no mundo, com a excepção notável da Volkswagen, que restringe a aplicação do AMI aos países e regiões representadas no Conselho Trabalhista Mundial do Grupo, que não inclui a China.

Fornecedores

A obrigação de incluir uma forma de compromisso pela empresa em exercer pressão sobre os fornecedores para que implementem os princípios do AMI foi interpretada de modos diversos. A maior parte dos acordos incluem uma formulação do tipo "a empresa X apóia e encoraja seus fornecedores a levar em consideração esses princípios em suas

próprias políticas corporativas. Considera isso como uma base vantajosa para suas futuras relações comerciais".

Em dois AMIs, a cláusula relativa aos fornecedores é significativamente mais fraca. O AMI com a Merloni declara que "a adopção dos instrumentos mais apropriados para assegurar o respeito das convenções da OIT por seus fornecedores directos será levada em consideração". O acordo com a SKF declara somente que "a SKF encoraja seus fornecedores a aderir a códigos de conduta similares". Considerando que o acordo com a SKF nem mesmo menciona as Convenções Fundamentais da OIT, isso não significa muito.

Por outro lado, existem três AMIs com provisões muito melhores relativas aos fornecedores:

Bosch – "Bosch não trabalhará com nenhum fornecedor cuja não observância dos padrões laborais básicos da OIT tenha sido demonstrada"

EADS – "A observância dos padrões da EADS serve de critério de selecção de fornecedores. A EADS portanto espera que todos seus fornecedores reconheçam e apliquem os princípios desse acordo marco"

PSA Peugeot Citroën – "Quando pedindo cotações aos fornecedores, a PSA Peugeot Citroën concorda em assegurar que o respeito dos direitos humanos tais como definidos no Capítulo 2 seja um factor determinante de selecção dos fornecedores para o painel. A não observância das exigências em matéria de direitos humanos dará lugar a um aviso por parte da PSA Peugeot Citroën e um plano de medidas correctivas deverá ser estabelecido. A não observância dessas exigências dará lugar a sanções, inclusive a retirada do painel de fornecedores."

Relação com as leis nacionais

Vale notar que, com a excepção do acordo com a Arcelor, todos os AMIs qualificam de algum modo sua aplicabilidade em relação com as leis nacionais. Na maior parte dos casos, isso equivale simplesmente a um engajamento da empresa em respeitar as leis nacionais. Isso levanta a questão de saber se uma empresa se engaja em respeitar as leis dos países em que opera somente quando assina um AMI, ou se as empresas assimilam suas responsabilidades sob um AMI ao respeito às leis, e não à observância de padrões laborais reconhecidos internacionalmente.

A formulação dos acordos com a Volkswagen e com a LEONI é mais preocupante, já que submete a realização dos objectivos do AMI à consideração das "leis aplicáveis e costumes prevalecentes" nos diferentes países e locais. Bem que o verdadeiro efeito da inclusão de uma tal cláusula não seja claro, se o objectivo dos AMIs é de fornecer um padrão mais alto quando as leis nacionais não satisfazem plenamente os Padrões Mínimos Laborais da OIT, tais provisões podem solapar essa intenção. Filiaos da FITIM nos Estados Unidos indicaram que as empresas activas nesse país citam constantemente a primazia das leis nacionais e estaduais sobre os direitos sindicais contidos em AMIs assinados pela empresa a nível mundial (ver Aplicação abaixo).

O acordo com a LEONI tenta evitar esse cenário utilizando a formulação "O direito fundamental de todos os empregados de estabelecer e de aderir a sindicatos e a entidades de representação dos empregados é reconhecido. A observância desse direito humano não deve, no entanto, violar regulamentos estatutórios nacionais e acordos existentes, na medida em que esses não violam as Convenções (87 e 98) da OIT. A liberdade de associação e a protecção do direito de organização são igualmente garantidos nos países

nos quais a liberdade de associação e o direito de organização não são reconhecidos como direitos". A aplicação dessa provisão ainda não foi testada na prática, e não está claro como a empresa estabelecerá se as leis trabalhistas de um país particular violam ou não as convenções pertinentes da OIT.

Quando considerando o conteúdo dos AMIs, vale a pena lembrar do aviso dado pela IG Metal no seu manual sobre os AMIs, segundo o qual "É muito melhor não ter nenhum acordo marco internacional do que ter um acordo fraco: um acordo fraco e impotente só promove a imagem da empresa, mas raramente leva a um melhoramento das condições dos trabalhadores". Além disso, a experiência mostra que acordos fracos afectam futuras negociações de acordos IFA, dando uma vantagem a administração das empresas interessadas em assinar um acordo de alcance limitado.

2.3 Implementação

A experiência mostra que uma implementação eficaz demanda recursos significativos para conduzir reuniões, manter redes e coordenar actividades. Está igualmente claro que a FITIM não dispõe de recursos para administrar ela própria esse nível de implementação em todas as empresas com as quais assinou AMIs.

A implementação dos AMIs existentes tem sido um tanto irregular. Em alguns casos, nenhuma acção foi tomada além de assegurar que os empregados recebam uma cópia do acordo na língua apropriada (e em algumas empresas nem isso foi feito). Em outros casos, medidas concretas foram tomadas para formar redes internacionais de sindicatos e para desenvolver planos de acção afim de utilizar plenamente o AMI afim de aumentar a cobertura sindical dentro da empresa e de seus fornecedores e afim de assegurar que acções sejam tomadas em resposta a denúncias.

Em algumas empresas que concluíram AMIs, tais como a Prym e a Rheinmetall, a FITIM ainda não iniciou nenhuma medida de implementação, nem está a par de quaisquer medidas tomadas pelos sindicatos a nível mundial.

Eis alguns exemplos de casos de implementação activa:

Indesit/Merloni

O AMI com a Merloni foi o primeiro acordo assinado pela FITIM (em 2001), mas a primeira reunião de implementação só teve lugar em março de 2006. Delegados sindicais e coordenadores de sindicatos nacionais ou locais do Reino Unido, da Rússia e da Itália compareceram à reunião, e seu objectivo principal era de planejar acções coordenadas de implementação do AMI.

Os participantes compartilharam informações sobre a situação das relações industriais na Indesit/Merloni em seus países respectivos, sobretudo em relação com acordos colectivos, tendências do emprego, respeito na prática dos direitos trabalhistas e sindicais, horário de trabalho, remunerações e igualdade de género.

A reunião identificou a necessidade para a FITIM e seus filiados de:

- estabelecer uma coordenação sistemática (focalizada sobre uma troca regular de informações e a supervisão da implementação do AMI) e identificar uma pessoa de contacto em cada unidade de produção e em cada sindicato envolvido, assim como no Secretariado da FITIM
- Propor à administração da empresa uma reunião com a FITIM afim de discutir sobre a supervisão futura do respeito pelas provisões do AMI e a implementação do AMI em toda a cadeia de fornecimento.
- Abrir uma discussão entre a FITIM e seus filiados na Turquia e na Polónia sobre a organização dos trabalhadores nas usinas da Indesit/Merloni
- Recolher informações sobre a Indesit/Merloni na China e considerar um plano de acção para a implementação do AMI nesse país
- Organizar reuniões periódicas de representantes dos trabalhadores e de coordenadores sindicais de todas as instalações da Indesit/Merloni
- Colaborar estreitamente com a FETIM e com o Conselho Trabalhista Europeu da Indesit/Merloni em todas as actividades relativas à implementação do AMI, incluindo reuniões conjuntas e uma troca regular de informações
- Informar e envolver os trabalhadores e seus representantes em todas essas actividades.

Volkswagen

Várias medidas de implementação do AMI foram tomadas na Volkswagen. Em 2003, uma pesquisa foi enviada aos representantes dos trabalhadores, assim como à administração do pessoal das diferentes empresas e usinas, perguntando quais medidas tinham sido tomadas para informar o pessoal sobre o acordo. A pesquisa pedia igualmente informações sobre a implementação de cada uma das cláusulas do acordo nas usinas. Além disso, entrevistas foram feitas com as delegações que compareceram ao Conselho Trabalhista Mundial da Volkswagen em 2003 sobre as respostas dadas ao questionário.

O único caso relatado na pesquisa de uma possível infracção das Convenções da OIT sobre Padrões Laborais foi a questão dos "trabajadores de confianza" na Volkswagen do México, onde os trabalhadores são classificados artificialmente como "trabalhadores de confiança" afim de impedi-los de aderir ao mesmo sindicato que os trabalhadores manuais.

A pesquisa demonstrou que nem a administração nem os representantes dos trabalhadores em todas as empresas e usinas cumpriam suas obrigações de informar as empresas de fornecimento sobre a existência e obrigações do AMI. Em um caso positivo, a Autoeuropa em Portugal relatou que o conselho trabalhista da indústria organiza reuniões regulares com conselhos trabalhistas e sindicatos das usinas de fornecimento.

Alguns casos de infracção por empresas de fornecimento na Alemanha foram relatados directamente ao conselho trabalhista em Wolfsburg e foram resolvidos em coordenação com a administração da empresa. O conselho de administração da Volkswagen decidiu que no futuro os fornecedores deverão confirmar estar a par do AMI durante o processo

de fornecimento em linha que fará parte do procedimento geral de auditoria das empresas de fornecimento.

LEONI

Uma implementação proactiva do AMI com a LEONI começou em 2005 com uma reunião na Alemanha de representantes das usinas e sindicatos. O objectivo era de promover uma maior compreensão do AMI pelos sindicatos, desenvolver redes entre as usinas e os países e descobrir maneiras de implementar o AMI e aproveitar de seu potencial como ferramenta de organização. O foco principal era o de ajudar os sindicatos a organizar os trabalhadores em usinas não organizadas.

Como resultado positivo, o filiado da FITIM Solidaritatea Metal pôde organizar duas grandes usinas da LEONI na Rumênia e implementar a negociação colectiva em uma delas. Começou-se igualmente a trabalhar para contactar usinas actualmente não organizadas na Polónia, na Eslováquia e na Ucrânia.

O segundo aspecto da implementação tem sido o desenvolvimento de um diálogo directo entre a FITIM e a administração das empresas a nível mundial. Representantes da FITIM, da IG Metall e do Conselho Trabalhista Europeu da LEONI se reuniram com a administração da empresa em junho de 2006. As discussões se focalizaram sobre a supervisão da observância pelas usinas do AMI e sobre a maneira de promover sua implementação pelos fornecedores.

O trabalho de implementação da FITIM com a LEONI demonstrou que:

- Apesar das afirmações da administração da empresa, os trabalhadores (e mesmo os administradores) nas usinas tem pouca consciência ou compreensão do AMI
- Muito mais precisa ser feito afim de identificar os fornecedores e de assegurar que estejam informados sobre o AMI. Até agora, a empresa não pôde apresentar nenhuma prova que os fornecedores estão a par do AMI.
- Os representantes sindicais dentro da empresa podem contactar trabalhadores em outros países através das redes internas das empresas e ajudar a organização sindical. Cada representante sindical presente durante a reunião de implementação foi encarregado de contactar trabalhadores nas usinas não organizadas e de transmitir-lhes informações sobre o AMI.

DaimlerChrysler

Em 2003, o Comité Mundial dos Empregados da Daimler Chrysler organizou uma Audição de Especialistas, em conjunto com a empresa e com a participação da FITIM, afim de reunir idéias e perspectivas sobre o AMI, sua implementação e supervisão. Representantes da OIT, da CISL, da IG Metall e de várias ONGs activas no campo de questões laborais compareceram. A mensagem que saiu da reunião é que a implementação não deve excluir nenhuma parte interessada e que, bem que os sindicatos estejam na melhor posição para supervisionar os AMIs, a assistência de ONG reconhecidas é bemvinda, sobretudo quando os sindicatos são fracos ou inexistentes.

Reuniões regionais da FITIM no sector automobilístico ofereceram outras oportunidades de discutir sobre a implementação na DaimlerChrysler, por meio de oficinas a nível da empresa, que se mostraram úteis igualmente em outras empresas signatárias dos AMIs no sector automobilístico. Por exemplo, no Brasil em 2005, a troca e partilha de

informações, uma comunicação eficaz em vista de uma acção colectiva, e a utilização e melhoramento das redes existentes foram identificadas como prioridades da implementação regional.

Uma iniciativa recente na DaimlerChrysler foi a negociação de Padrões de Saúde e de Segurança Ocupacionais como uma extensão do AMI. Esses padrões incluem a consultoria e a supervisão junto a representantes dos empregados e, como o próprio AMI, se aplicam igualmente aos fornecedores.

Implementação Regional

Na América Latina, um seminário regional sobre a implementação e a supervisão dos AMIs se reuniu no Brasil em novembro de 2005. O encontro reuniu sindicatos filiados com representantes das usinas de empresas que assinaram AMIs, inclusive Volkswagen, DaimlerChrysler, LEONI, SKF, Arcelor, Bosch e Renault.

O encontro aprovou um plano de acção que inclui:

- Uma campanha de informação sobre os AMIs
- O estabelecimento de redes de comunicação entre os sindicatos na mesma empresa e entre sindicatos com AMIs em diferentes empresas
- A implementação de estratégias, inclusive um mapa regional de fornecedores
- A elaboração de projectos de supervisão social junto com ONGs.

O filiado argentino ASIMRA procura actualmente utilizar os acordos com a Renault, SKF e Volkswagen afim de organizar os trabalhadores de escritório, uma categoria de trabalhadores que as empresas procuram muitas vezes excluir da cobertura sindical.

Na Africa do Sul, a agência regional da FITIM organiza oficinas sobre os AMIs, reunindo representantes de empresas signatárias de AMIs, assim como seus fornecedores, para que se ajudem mutuamente na implementação. Os representantes das usinas trazem listas de empresas de fornecimento à reunião. Essas listas são utilizadas para determinar quais empresas de fornecimento devem ser visadas com o objectivo de organizá-las sindicalmente, e recursos são atribuídos em conformidade. Durante essas oficinas, um certo número de preocupações foram apresentadas sobre as consequências do uso dos AMIs afim de reparar infracções. Delegados sindicais relataram que sindicatos em usinas de fornecimento contam cada vez mais com os trabalhadores na Europa para resolver seus problemas. Isso tem como efeito o enfraquecimento desses sindicatos e a redução de sua capacidade em resolver problemas. Durante muitas reuniões mundiais, os delegados sindicais são aconselhados a não agir localmente, mas a enviar todas as suas disputas ao conselho trabalhista da usina em questão. Um outro problema é o fechamento de usinas de fornecimento como resultado de acções de aplicação do AMI, quando o fornecedor influencia os trabalhadores e a comunidades, levando-os a atribuir a culpa do fechamento à empresa signatária do AMI.

Todos os Representantes Regionais da FITIM se reuniram recentemente em um encontro na Africa do Sul afim de sublinhar a importância do papel que as agências regionais da FITIM podem representar na implementação dos AMIs. O encontro abordou igualmente a necessidade para as agências regionais de se focalizar sobre a formação de sindicatos nacionais fortes, não apenas como condição prévia de uma implementação eficaz dos AMIs, mas também afim de desenvolver condições nas quais

uma pressão possa ser exercida sobre as empresas transnacionais que resistem contra a negociação e a assinatura de AMIs com a FITIM. Isso é sobretudo importante já que em algumas regiões há poucas ou nenhuma empresas signatárias de AMIs.

2.4 Aplicação

É importante reconhecer desde o início que não existem mecanismos jurídicos de aplicação a nível mundial. Isso significa que qualquer aplicação das provisões dos AMIs conta quase exclusivamente com a capacidade e a força dos sindicatos necessárias para levar as empresas a responder a denúncias.

Até agora, existem relativamente poucos exemplos de casos onde litígios se declararam sob um AMI, e ainda menos de casos onde foram resolvidos. Sem dúvida, a maior experiência de resolução de litígios sob um AMI foi adquirida na DaimlerChrysler. Dez casos concretos de infracção foram identificados, sete relativos a fornecedores e três a comerciantes. A maior parte dos litígios concernem infracções das provisões do AMI sobre a liberdade de associação e o direito de negociação colectiva.

As denúncias feitas sob o AMI foram encaminhadas ao Conselho Mundial de Empregados da DaimlerChrysler (CME), por intermediário da FITIM ou directamente. O CME se compõe de representantes das usinas no mundo inteiro e trabalha em cooperação com a FITIM afim de tratar denúncias. Todos os casos foram até agora resolvidos por meio de um processo que envolve:

- Denúncia das supostas infracções à administração da DaimlerChrysler
- Exame pela administração da DaimlerChrysler
- Carta ao fornecedor, pedindo um exame e sua observância do AMI
- Em alguns casos, acções locais de solidariedade.

Um exemplo frequentemente citado de um caso resolvido sob o AMI com a DaimlerChrysler é o caso da Ditas, um fornecedor turco da DaimlerChrysler. Em 2002, trabalhadores da Ditas empreenderam uma acção industrial por causa da recusa do empregador em respeitar direitos sindicais no local de trabalho e em negociar com o sindicato, violando assim a Convenção 87 da OIT sobre a liberdade de associação e a Convenção 98 sobre o direito de organização e de negociação colectiva, assim como os fornecedores cobrindo o AMI com a DaimlerChrysler. Uma carta do CME à administração da empresa sobre a infracção contribuiu de maneira significativa à realização de uma resolução negociada.

No Brasil, oito fornecedores foram substituídos por causa da pressão exercida pelos sindicatos sobre a empresa para que aplicasse o AMI. O filiado CNM-CUT da FITIM pôde com sucesso argumentar sobre a legalidade de uma greve na DaimlerChrysler sobre a infracção pelo fornecedor Grob, graças à provisão no AMI relativa aos fornecedores.

Fora da DaimlerChrysler, há poucos exemplos claros de infracções denunciadas e resolvidas sob um AMI, quer na própria empresa ou em seus fornecedores. É possível que infracções tenham sido denunciadas e resolvidas a nível nacional, mas não relatadas à FITIM, se isso não foi necessário para resolver o litígio. No entanto, tais exemplos

poderiam ser extremamente úteis para alcançar uma maior sensibilização sobre as maneiras de utilizar os AMIs.

Durante a Conferência Mundial da Bosch em 2006 na Alemanha, um número de denúncias foram feitas a respeito de acções da empresa, inclusive algumas que violam as provisões do AMI sobre a liberdade de associação e o direito de negociação colectiva, a discriminação e o direito a salário igual. Ficou claro durante o encontro que a administração da Bosch não está disposta a tratar centralmente das denúncias sob o AMI, e insiste em que sejam tratadas a nível local.

Uma das denúncias feitas durante o encontro se referia à usina Doboy de propriedade da Bosch no Wisconsin, nos Estados Unidos. Quando membros entraram em greve durante uma disputa de negociação colectiva, a administração forçou-os a retomar o trabalho ameaçando-os de contratar trabalhadores substitutos permanentes, uma medida que é permitida sob a lei trabalhista americana, mas que se pode afirmar não ser permitida sob o AMI. A FITIM está exigindo que administração alemã da Bosch, responsável pela implementação do AMI, reconheça que uma tal acção não cumpre o AMI, e impeça a administração americana de violá-lo desta maneira. Do mesmo modo, esforços estão sendo feitos actualmente afim de levar a BMW a eliminar a oposição dos empregadores à organização sindical na sua usina de Spartanburg, nos Estados Unidos, que de novo representa uma infracção do AMI.

Apesar de ter assinado um AMI a nível mundial, a SKF tem se mostrado incapaz ou indisposta em implementá-lo a nível nacional. O Sindicato Nacional Australiano de Trabalhadores tem uma disputa permanente com a SKF da Austrália sobre sua recusa em negociar colectivamente com o sindicato, apesar de que o AMI assinado pela empresa afirma que a empresa respeita o direito de todos os empregados de formar e de aderir a sindicatos de sua escolha e de negociar colectivamente. A SKF da Austrália chegou mesmo a sugerir que, por ter escrito à administração mundial da SKF na Suécia, o sindicato pode ter violado a lei trabalhista australiana, tentando forçar a empresa a negociar com o sindicato.

Esse casos ilustram a dificuldade em aplicar as provisões de um AMI na ausência de um enquadramento global de leis reguladoras das relações industriais.

A FITIM procura actualmente concluir um AMI com a Mahler, um fornecedor alemão de peças de automóvel à DaimlerChrysler e à Volkswagen, empresas com as quais a FITIM já assinou AMIs. O esboço de AMI foi negociado mas não pode ser assinado porque a Mahle recusa aceitar a FITIM como parte signatária. Se apoiando sobre a provisão contida tanto no AMI com a DaimlerChrysler quanto no AMI com a Volkswagen, segundo a qual as empresas apoiam e encorajam os fornecedores a implementar provisões similares, a FITIM propôs a essas empresas que exercessem pressão sobre a Mahle para que assine o acordo com a FITIM. O resultado desse caso será um teste da aplicação da provisão relativa aos fornecedores nos AMIs nos com a DaimlerChrysler e com a Volkswagen.

3. Resumo

Durante dez anos, a FITIM tem procurado assinar AMIs e até agora assinou 15 acordos. Essa experiência permitiu estabelecer diversos princípios, mas esses não foram consistentemente aplicados. Em particular, questões foram levantadas sobre como assegurar a participação e o sentimento de participação em membros de sindicatos fora da Europa e do país de origem da empresa. A ausência de AMIs com empresas baseadas fora da Europa é frequentemente mencionada.

Em alguns casos, o conteúdo dos AMIs não se conforma com o conteúdo do Modelo da FITIM, por exemplo por não se referir directamente aos Padrões Mínimos Laborais da OIT. Em outros casos, as cláusulas que exigem que os fornecedores adoptem os mesmos padrões são fracas.

As experiências de implementação dos AMIs demonstraram que esse trabalho exige muitos recursos e não é necessariamente bem apoiado pelas empresas. No entanto, oferece oportunidades de criar redes e de organizar.

Em alguns casos, litígios relativos a infracções dos AMIs foram resolvidos, mas cada vez mais denúncias são feitas segundo as quais as acções de uma empresa em um país particular não correspondem a seus engagements a nível mundial. Esses litígios ainda não foram resolvidos.